

Le statut du pasteur

1) Le statut du pasteur et le droit du travail

Le ministre du culte a un statut particulier dans la législation française du fait du principe de la séparation de l'Église et de l'État du 9 décembre 1905. Cette loi « garantit le libre exercice du culte » (Art.1) mais précise que « la République ne reconnaît, ne salarie ni ne subventionne aucun culte » (Art.2). Ainsi l'état s'interdit de réglementer la vie interne des Églises, sauf pour ce qui concerne le « respect de l'ordre public », en particulier pour les questions de sécurité pour les locaux recevant du public et pour les activités pour les mineurs. La question du statut légal du pasteur s'est posée très tôt, puisque dès 1913 l'ERF a demandé qu'elle soit tranchée par la Cour de cassation (Affaire Diény) sur le plan administratif et juridique. L'arrêt qui fut rendu a servi de référence dans tous les litiges depuis cette date, et toute la jurisprudence confirme que **le ministre du culte n'est pas soumis au Code du Travail**. Il est assimilé aux salariés sur le plan de la fiscalité (impôts sur le revenu) et de la législation de la Sécurité Sociale, mais ne relève pas du Code du Travail. Cette exclusion permet entre autres aux pasteurs étrangers d'être dispensés de la carte de travail, mais sa conséquence principale concerne les questions de sécurité de l'emploi et les modalités d'interruption de sa mission. C'est dans ce domaine que l'on rencontre occasionnellement des difficultés. Notons aussi que du fait de cette exclusion il n'y a aucune obligation concernant le temps de travail et les congés payés, ce qui invite à rapprocher la mission du pasteur de celle de mandataires sociaux (dirigeants), bien que la législation sur ces derniers ne s'applique pas davantage du fait des principes énoncés dans la loi de 1905.
Le caractère exceptionnel du statut du pasteur au regard de son exclusion du Code du Travail repose sur deux choses :

- La qualité de l'« employeur » : une association cultuelle (à vérifier, Affaire Cavalie/Mission Populaire 2005)
- La nature des activités : « la préparation du Règne de Dieu sur la terre », selon l'arrêt de la Cour de cassation de 1913.

Notons que ce statut n'impose pas l'adhésion à la CAVIMAC, la caisse d'assurance sociale des ministres du culte, même si celle-ci est spécifiquement destinée à ces derniers.

La relation du pasteur avec l'Église qui le rémunère se compare donc à **un mandat de dirigeant** sans relation de subordination. En l'absence de législation sur ce mandat, ce sont les règles internes à chaque Église qui s'appliquent pour définir le statut du pasteur. Certaines de ces règles sont souvent implicites, mais la mobilité croissante et le brassage de la population des Églises évangéliques associés à une certaine diversité dans le mode de gouvernance de ces Églises peuvent conduire à des malentendus si les choses ne sont pas formalisées.



Ainsi plusieurs choses doivent être précisées pour un statut de mandataire :

- La qualité du mandant et son organisation (statuts, règlement intérieur)
- La définition du mandat (souvent appelé « cahier des charges »)
- Gouvernance et suivi des objectifs définis par le mandat
- Les conditions de rémunération
- La durée du mandat et les conditions de fin de mandat

2) Le mandat du pasteur

a) La qualité du mandant

Dans notre ecclésiologie congrégationaliste, c'est l'Église locale qui confie au pasteur son mandat par un vote de l'Assemblée Générale. Certaines Églises prennent cette décision à la majorité simple. D'autres prévoient une majorité des 2/3 ou même des ¾. Un règlement intérieur peut éventuellement préciser certaines procédures pour l'instruction d'une candidature. En général c'est le Conseil qui conduit ces démarches, mais l'Église peut aussi nommer une commission ad hoc pour rechercher des candidats. La Fédération assiste les Églises locales dans la formalisation et le suivi de ce mandat par l'intermédiaire de la Commission des Ministères. Si l'Église respectes les recommandations de la Fédération[1], le pasteur a aussi une reconnaissance fédérative. Dans le cas contraire, le pasteur est appelé « pasteur local ».

b) La définition du mandat

Les ministères dans l'Église sont généralement assurés par plusieurs membres. Les missions confiées au pasteur varient selon la situation locale, l'importance de l'Église et la présence de personnes formées en son sein, ainsi que selon les dons particuliers du pasteur. On parle souvent de *cahier des charges*, mais il vaut mieux utiliser le terme *mandat* pour souligner que le pasteur n'est pas dans une relation de subordination à l'Église. Les objectifs doivent être suffisamment généraux pour laisser au pasteur la responsabilité de la façon de les atteindre.

c) Gouvernance et suivi des objectifs

Qu'il soit président du Conseil ou non, le pasteur est un dirigeant de l'Église qu'il sert. Au delà de son service de la communauté dans différents aspects concrets de la vie de l'Église, le pasteur a un rôle clé pour définir ses objectifs, et donc ceux de son ministère. Pour cela il est à l'écoute de Dieu, mais aussi des membres de la communauté. Il communique et mobilise sur ces objectifs, mais c'est l'Assemblée Générale qui lui confie son mandat et c'est à elle qu'il rend compte, en particulier lors du rapport moral à l'AG annuelle. Les statuts prévoient généralement des modalités de convocation d'une AG extraordinaire pour interpeler le pasteur sur un point particulier, mais une telle démarche est tout à fait exceptionnelle. Dans le suivi ordinaire, le Conseil accompagne le pasteur dans sa mission et propose des ajustements de priorités éventuels.
Le caractère plus ou moins collégial de la direction de l'Église varie en fonction de l'histoire propre à chaque communauté, de la compétence des membres du Conseil ainsi que de leur disponibilité.

---

[1] Cf « Le ministère pastoral », coutumier, texte adopté au Congrès de Nîmes en 2000.



d) Les conditions de rémunération

La Fédération a négocié un contrat de groupe pour une protection sociale complémentaire au régime CAVIMAC des ministres du culte. Elle propose une grille de rémunération fonction de l'ancienneté et de certaines situations spécifiques (liées au logement en particulier). Un texte décrit les recommandations sur ces questions matérielles : *« Rémunération pastorale - mode d'emploi 3e édit mars 08.pdf »*.
L'Église locale précise quelques points complémentaires concernant le logement et les frais de déplacement.

e) La durée du mandat et les conditions de fin de mandat

Il n'y a pas de règle impérative pour la durée du ministère d'un pasteur dans une Église locale. Certains ont fait toute leur « carrière » dans la même Église alors que d'autres souhaitent changer au bout de quelques années. Reconnaissant l'enrichissement qu'apportent ces mouvements tant pour le ministère du pasteur que pour les Églises, tout en étant consciente de la contrainte que de tels mouvements peuvent représenter au niveau familial en particulier, la Fédération propose des mouvements à travers la Commission des Ministères (CDM).
Pour aider les pasteurs comme les Églises à se préparer à ces mouvements, elle les invite à fixer des durées de mandat de sept ans avec des renouvellements par périodes de trois ans. Ces périodes sont indicatives et n'empêchent pas des mouvements en cours de mandat, à condition de respecter un préavis suffisant.
Pour une interruption de mandat comme pour un non renouvellement de mandat, le préavis doit être au moins de 12 mois pour permettre, avec l'aide de la CDM, de trouver un nouveau poste pour le pasteur et de préparer son remplacement. Un
Les statuts de Églises prévoient généralement la possibilité de remercier un pasteur sans préavis (faute grave ou conflit sans issue) dans des circonstances exceptionnelles. En cas de conflit elle sollicitera la Fédération par l'intermédiaire de son Président pour une intervention du *Service Prévention et Gestion des Conflits* avant d'engager une telle démarche. Si malgré les efforts de réconciliation elle aboutit à une rupture, l'Église versera au pasteur une indemnité de départ au moins égale à six mois de rémunération. Cette indemnité pourra être augmentée en fonction de l'ancienneté et de la situation particulière du pasteur.